

ASLI
JURUSAN EKONOMI 17/1 2024

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT BPR PRIMADANA ABADI
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

MUHAMAD RIFKI ALDAKA

01011381924153

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
12/1/2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PT BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Muhamad Rifki Aldaka
NIM : 01011381924153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 6 November 2023



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Muhamad Rifki Aldaka
NIM : 01011381924153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

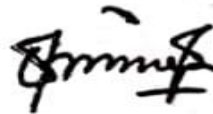
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Desember 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Januari 2024
Dosen Penguji

Dosen Pembimbing



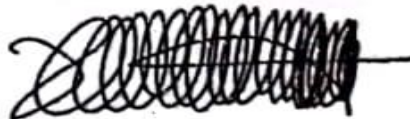
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda dibawah ini:

Nama : Muhamad Rifki Aldaka
NIM : 01011381924153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di PT BPR Primadana Abadi Palembang.

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M

Tanggal Ujian : 4 Desember 2023

Adalah benar hasil karya sendiri, dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 15 Januari 2024

Pembuat Pernyataan,



Muhamad Rifki Aldaka

NIM. 01011381924153

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nnya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di PT BPR Primadana Abadi Palembang”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik yang berupa dukungan menambah pengetahuan, materil, maupun dukungan yang bersifat moral, semoga saudara/i diberikan balasan yang setimpal oleh Allah SWT.

Kemudian selama penulisan skripsi dan pelaksanaan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam beberapa komponen, karenanya penulis berharap diberi kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sehingga terjadi penyempurnaan pada skripsi ini dan semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak yang membacanya.

Palembang, 15 Januari 2024



Muhamad Rifki Aldaka

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penyusunan skripsi ini berbagai hambatan yang dihadapi penulis. Hambatan tersebut dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan, serta dukungan dan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua Orang tua dan ayukku tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, bantuan, motivasi serta perhatian dan juga dukungan moril yang tak terbalaskan dari awal perkuliahan sampai saat saya bisa menyelesaikan perkuliahan Gelar sarjana ini aku persembahkan kepada kalian.
3. Kepada keluarga besar saya Terima kasih telah memberikan dukungan, nasehat, bantuan dan perhatian disaat saya sedang melakukan perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak membantu saya, mengorbankan tenaga, pikiran, memberikan arahan, serta petunjuk kepada saya selama proses pembuatan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M dan selaku dosen penguji seminar proposal saya yang selama ini telah memberikan motivasi selama perkuliahan dan telah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam perbaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji ujian komperhensif saya yang selama ini telah memberikan motivasi selama perkuliahan dan telah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam perbaikan skripsi ini
9. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah memberikan motivasi setiap semester perkuliahan.
10. Bapak Sudi Karyawan dan karyawan PT BPR Primadana Abadi Palembang yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
11. Seluruh dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pembelajaran, pengalaman, serta nasihat selama menjalankan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Kepada teman-temanku Andika, Adinda, Dea, Reza, Widyan, terima kasih selalu menghibur dan selalu memberikan dukungan serta perhatian untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen angkatan 2019 yang tidak dapat saya disebutkan satu per satu.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG

Oleh:

Muhamad Rifki Aldaka, M. Ichsan Hadjri

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan dan pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja di PT BPR Primadana Abadi Palembang. Metode analisis yang digunakan ialah analisis kuantitatif dengan jenis data primer. Populasi dan sampel berjumlah 30 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Hasil uji instrumen data menggunakan validitas dan reliabilitas yaitu seluruh item. pernyataan valid dan reliabel. Teknik Analisis data penelitian mencakup analisis regresi berganda, korelasi, determinasi serta uji signifikansi secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Hasil analisis korelasi menunjukkan motivasi, komitmen organisasi mempunyai hubungan kuat terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian melalui analisis regresi berganda variabel motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan juga komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPR Primadana Abadi Palembang. Saran untuk perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi karyawan, terus menjaga peningkatan komitmen organisasi.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing

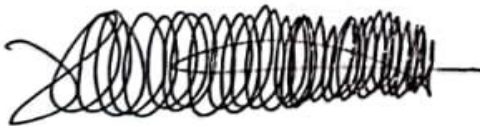
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK PERFORMANCE AT PT BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG******By:******Muhamad Rifki Aldoka, M. Ichsan Hadjri***

The purpose of this research is to determine the relationship and influence of organizational motivation and commitment on work performance at PT BPR Primadana Abadi Palembang. The analysis method used is quantitative analysis with primary data types. The population and sample amounted to 30 employees using a sampling technique, namely a saturated sampling technique. The test results of data instruments use validity and reliability, namely all items. valid and reliable statements. Research data analysis techniques include multiple regression analysis, correlation, determination and significance tests simultaneously (F test) and partial (t test). The results of the correlation analysis show that motivation, organizational commitment have a strong relationship with work performance. The results of the study through multiple regression analysis of organizational motivation and commitment variables have a positive effect on employee work performance and the F test results state that simultaneously organizational motivation and commitment have a positive and significant effect on work performance. While the results of the t test stated that partially the motivation variable had a positive and significant effect on work performance, and also organizational commitment had a positive and significant effect on the work performance of employees of PT BPR Primadana Abadi Palembang. Advice for companies should increase employee motivation, continue to maintain increased organizational commitment.

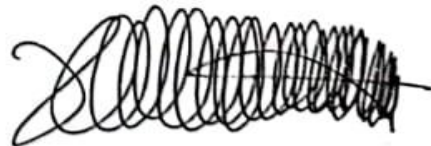
Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Work Performance

*Acknowledge by,
Head of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

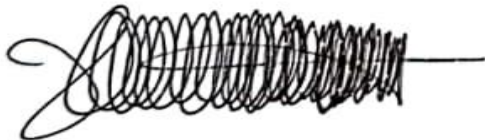
Nama : Muhamad Rifki Aldaka
Nim : 01011381924153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di PT BPR Primadana Abadi Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

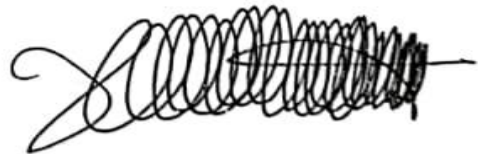
Palembang, Januari 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Muhamad Rifki Aldaka
	NIM	01011381924153
	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 5 Juni 2001
	Alamat	Komplek Bougenville Blok N no 17 RT 41 RW 06
	Nomor Handphone	08982205051
Agama	Islam	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	
Status	Belum Menikah	
Kewarganegaraan	Indonesia	
Email	rifkialdaka@gmail.com	
RIWAYAT PENDIDIKAN		
2007-2013	SD Negeri 152 Palembang	
2013-2016	SMP Negeri 55 Palembang	
2016-2019	SMA Negeri 13 Palembang	
2019-2023	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya	
PENGALAMAN ORGANISASI		
2020	IMAJE FE UNSRI	
PENGALAMAN MAGANG		
2023	PT BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG	

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	21
2.1.3 Prestasi Kerja	24
2.2 Hubungan Antara Variabel.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu	29
2.4 Kerangka Konseptual	38

2.5	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	39
3.2	Rancangan Penelitian	39
3.3	Jenis dan Sumber Data	40
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5	Populasi dan Sampel	42
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.7	Metode Suksesif Interval (MSI).....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik	44
3.8.1	Uji Normalitas.....	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas	45
3.8.3	Uji Heterokedastisitas.....	46
3.8.4	Uji Autokorelasi	46
3.9	Uji hipotesis	47
3.9.1	Uji t.....	47
3.9.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	48
3.9.3	Koefisien Korelasi.....	49
3.9.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.9.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.10	Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	Gambaran Umum PT. Bank Perkreditan Rakyat	55
4.2	Gambaran Umum Responden	59
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	63
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.4	Metode Suksesif Interval	76
4.5	Uji Asumsi Klasik	77
4.6	Uji Hipotesis	81

4.7	Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		92
5.1.	Kesimpulan	92
5.2.	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		94
LAMPIRAN		97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Data Pengunduran diri Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Kuesioner.....	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi variabel Motivasi (X^1)	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X^2).....	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X^1).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X^2).....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial.....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji F	83
Tabel 4. 18 Hasil Estimasi Korelasi.....	83
Tabel 4.19 Model Summary	85
Tabel 4.20 Hasil Regresi Linear Berganda.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPR Primadana Abadi Palembang.....	59
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Membuat kinerja terbaik untuk menyediakan barang-barang berkualitas tinggi telah membantu perusahaan memenangkan persaingan. Tentu saja, setiap masalah yang muncul harus ditangani dan diperlakukan dengan tepat. Karena persaingan antar organisasi yang sejenis di era globalisasi saat ini semakin kuat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul untuk mengatasi setiap kesulitan yang muncul. Akibatnya, SDM dibutuhkan untuk dapat meningkatkan diri, potensi, dan kehandalan mereka (Handoko, 2015).

Ketersediaan sumber daya manusia mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan. Akibatnya, bisnis butuh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu. Agar pekerja dapat berkontribusi secara efektif pada pertumbuhan bisnis, kehadiran mereka harus ditangani secara efisien. Ketika seseorang bekerja dengan baik, produktivitas mereka meningkat dan perusahaan lebih siap untuk mencapai tujuannya. Ketika seseorang berkinerja buruk, produktivitas mereka turun dan organisasi menderita. Dengan kata lain, kinerja karyawan relatif terhadap perusahaan secara keseluruhan menentukan apakah bisnis bertahan. Kemampuan seseorang, motivasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi efektivitas mereka dalam bekerja (Siagian, 2016).

Prestasi Kerja di PT BPR Primadana Abadi diukur dengan menggunakan metode yang disebut Lembar Evaluasi Pegawai, yang dapat menunjukkan tingkat prestasi kerja yang lebih besar atau lebih rendah berdasarkan temuan evaluasi

kinerja. Dimungkinkan untuk mengidentifikasi karyawan mana yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, karyawan yang menunjukkan prestasi kerja rendah berdasarkan temuan prestasi kerja. Temuan kajian tentang kepatuhan, pelaksanaan, dan penyelesaian kewajiban terkait pekerjaan oleh pekerja PT BPR Primadana Abadi Palembang dari tahun 2019-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja (orang)

Kriteria	Tahun			
	2019	2020	2021	2022
95-100 (sangat baik)	7	7	9	6
90-94 (baik)	9	8	12	7
80-89 (cukup)	8	11	6	12
70-79 (kurang)	4	4	3	5
Total	28	30	30	30

Sumber : PT BPR Primadana Abadi, data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil penilaian prestasi kerja pegawai PT BPR Primadana Abadi Palembang pada tahun 2019 jumlah karyawan tertinggi di kriteria baik sebanyak 9 orang, di tahun 2020 jumlah karyawan tertinggi di kriteria cukup dengan 11 orang. Kemudian pada tahun 2021 dan 2022 jumlah karyawan tertinggi di kriteria baik sebanyak 12 orang, menunjukkan bahwa di PT BPR Primadana Abadi mengalami penurunan dalam hal kriteria penilaian prestasi kerja.

Pencapaian prestasi kerja akan terwujud jika kegiatan dalam arti menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan dilakukan sebelumnya. Ketika seseorang bergabung dengan suatu kelompok, dia membawa minat dan tujuan mereka sendiri. Beberapa pekerja mengklaim bahwa prospek menerima kompensasi adalah motivasi utama untuk pergi bekerja, sedangkan beberapa berpendapat bahwa kompensasi hanyalah satu kebutuhan yang dimiliki seseorang saat melakukan pekerjaan. Jika organisasi menyadari dan memperhatikan

persyaratan karyawannya, mereka akan lebih terdorong untuk melakukan tugasnya. Salah satu unsur yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja (Hariandja, 2015).

Dalam hal prestasi kerja faktor motivasi sering menjadi permasalahan. Karena setiap karyawan diharapkan untuk bekerja secara efektif dan berperan aktif dalam pekerjaannya, motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan. Dengan meningkatkan moral karyawan, perusahaan dapat memperoleh keuntungan karena karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertindak secara mandiri daripada menunggu perintah dari atasan. Menurut (Sunyoto, 2015) Memotivasi seseorang untuk bekerja keras, bekerja secara efisien, dan menjaga integritas dalam semua usaha mereka untuk mencapai pemenuhan adalah memberikan kekuatan pendorong. Berikut data absensi karyawan PT BPR Primadana Abadi:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. BPR Primadana Abadi tahun 2019-2022 (orang)

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran				Total
		2019	2020	2021	2022	
Januari	30	6	5	5	7	23
Februari	30	5	4	3	3	15
Maret	30	3	2	4	2	11
April	30	3	4	3	7	17
Mei	30	4	4	3	7	18
Juni	30	5	5	6	3	19
Juli	30	3	5	4	4	16
Agustus	30	3	5	3	2	13
September	30	3	3	2	3	11
Oktober	30	3	3	4	2	12
November	30	4	3	3	3	13
Desember	30	4	3	4	5	16

Sumber : PT BPR Primadana Abadi, data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 data absensi karyawan PT BPR Primadana Abadi Palembang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya masih rendah. Hal ini cenderung membuat prestasi kerja menjadi kurang. Tingkat absensi karyawan merupakan salah satu faktor untuk mengukur Prestasi kerja karyawan.

PT BPR Primadana Abadi menyediakan layanan tabungan, deposito, dan kredit. Untuk membantu individu mencapai tujuan kepemilikan rumah, kepemilikan perusahaan, kepemilikan tanah, pinjaman, deposito, dan tabungan serta renovasi yang cepat, murah, dan aman serta peluang investasi yang sukses, kami bermaksud menawarkan layanan seperti tabungan , deposito, dan kredit. Karyawan di BPR Primadana Abadi berpendapat bahwa mereka tidak mendapat perhatian khusus karena atasan tidak memberi kompensasi atau penghargaan kepada mereka yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan oleh karena itu, karyawan kurang percaya diri dengan kemampuan mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, memiliki etos kerja yang kuat sangat penting di PT. BPR Primadana Abadi, karena semangat kerja sangat erat kaitannya dengan keberlangsungan masyarakat (Primadana, 2015).

Komitmen organisasi karyawan berdampak pada prestasi kerja selain pertimbangan motivasi. Komitmen organisasi karyawan adalah kapasitas mereka untuk mengidentifikasi dengan nilai-nilai, kebijakan, dan tujuan organisasi, serta dengan aspek loyalitas dan keterlibatan bisnis. Keadaan emosional dan komitmen seseorang memiliki hubungan yang erat dengan organisasi. Peningkatan kinerja, kepercayaan yang besar, dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan adalah tanda-tanda karyawan yang berkomitmen tinggi. Di sisi lain, komitmen karyawan

yang rendah terhadap organisasi ditunjukkan dengan ketidakhadiran yang signifikan, semangat kerja yang rendah, dan kinerja di bawah standar. Karyawan akan antusias dengan pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang luar biasa baik untuk diri mereka sendiri maupun bisnis tempat mereka bekerja melalui motivasi yang kuat dan komitmen organisasi. Prestasi kerja bisa menjadi patokan terhadap motivasi dan komitmen organisasi dalam perusahaan (Sutrisno, 2016). Hal tersebut dapat dilihat dari pengundurkan diri karyawan dari tahun 2019-2022, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Pengunduran diri Karyawan PT BPR Primadana Abadi (orang)

Keterangan	2019	2020	2021	2022
Mengundurkan Diri	2	1	1	3

Sumber : PT. BPR Primadana Abadi, data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa antara tahun 2019 sampai 2022 terjadi peningkatan baik jumlah karyawan yang diberhentikan maupun jumlah yang keluar dari PT. BPR Primadana Abadi. Menurut hasil wawancara dengan kepala personalia BPR Primadana Abadi, karyawan yang keluar dari perusahaan karena mereka memiliki komitmen organisasi yang buruk, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun research gap penelitian terkait motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh (Matonda, 2020), (Paais, 2016), (Melvani, 2018), yang menunjukkan motivasi dan komitmen organisasi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan,

sedangkan penelitian lain (Kustiadi, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan motivasi kerja memiliki dampak yang negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Permasalahan rendahnya motivasi dan komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap rendahnya prestasi kerja karyawan PT BPR Primadana Abadi. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Primadana Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Primadana Abadi secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Primadana Abadi secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Primadana Abadi secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami, menganalisis, dan memverifikasi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pada PT. BPR Primadana Abadi secara parsial.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja pada PT. BPR Primadana Abadi secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Primadana Abadi secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menguji secara teoritis apakah terdapat pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberi masukan bagi pengambil keputusan tentang motivasi dan komitmen organisasi dalam pekerjaannya guna meningkatkan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan manajemen SDM serta prestasi kerja pada PT. BPR Primadana Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, R., & Fadli, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35–50.
- Allen & Meyer, (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication
- Badriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi perkasa.
- Creswell. (2016). *Research design : pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ermawati, N. P. D., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bpr Di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6326.
- Fomenky. (2015). The Impact Of Motivation on Employee Perfomance Global Conference on Business Care and Toxicology units. *European Scientific Journal*, 119-135.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hariandja. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jain, P. d. (2016). The Influence of Transformational Leadership and Emotional Intelligence on Organizational Commitment. *journal of commerce & management thought*, 586-598.
- Jatmiko. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik di PT Petrokimia Gresik.
- Judge, & Robbins. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R. d. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Journal Economy*
- Luh, N., Asmara, F., & Yasa, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46–52.

- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper % Yow Publisher.
- Mahayasa, I. G. A., Sumadi, N. K., Satriya, I. W. B., Prihantini Devi, I. G. A. H., & Yuniari, N. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pada Universitas Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(05), 569.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. A. (2017). indikator motivasi. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi* .
- Melkianus A. Tabun, Marcelina W. Putri, Stanley Tulus, Y. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 248–253.
- Matonda. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pad Pt. ISS Indonesia Kota Medan .
- Melvani. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja pada Hotel Emilia Palembang.
- Moorhead, G. &. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paais. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manisw Hotel di Ambon.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Primadana, B. (2015). Diambil kembali dari bprprimadana.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Rimpulaeng. (2014). Motivasi Kerja Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pt Gudang Garam Manado.
- Salju, & Makmur, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt . Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara Salju¹ Juli 2014 Halaman 73-83 ISSN 2339-1510. *Jurnal Manajemen*, 01(02), 73–83.
- Samsudin. (2018). *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan dan budaya*. jakarta: bumi aksara.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Siagian. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: grasindo.

- Sinaga, Ester dan Togu Harlen LBN. Raja, Lasman E. Bachtiar (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. *Journal Economy*.
- Sopiah. (2014). Perilaku Organisasi. Manajemen.
- Stoner., A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sucipto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gosyen.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R%D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2017). *Ekonometrika terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistyo, S. &. (2018). pengaruh Good Corporate Governance, Financial Distress dan ukuran perusahaan terhadap manajemen laba. *riset akuntansi*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Supriyatna, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(2), 115–125.
- Sunyanto. (2015). *penelitian sumber daya alam*. Jakarta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: media group
- Syarif, & Yusuf, (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Medika.
- Ulyal. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Utaminingsih. (2017). *perilaku Organisasi*. Jakarta: bumi aksara.
- Yatipai, Theodora., J. M, & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Kayawan Studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wahyu Aji Wibowo, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Winardi. (2015). *motivasi & permotivasi dalam manajemen*. jakarta: Bumi Aksara.